

截至6月底，北京市第一中级法院审结劳动争议案件887件。其中，因用工不规范而导致企业败诉的案件占四成。那么，员工在遭遇此类案件时该怎么办——

# 法官为员工如何维权支招儿

□本报记者 李婧

“尽管《劳动合同法》已实施多年，但从我院管辖调整后近三年的案件审理情况看，劳动争议案件数量仍居高不下，每年均保持在1800件左右。其中，企业完全败诉或部分败诉案件近七成。”近日，北京市第一中级人民法院的法官向本报记者介绍说，仅2017年上半年，在市一中院审结的887件劳动争议案件中，因用工不规范而导致企业败诉的案件358件，占全部劳动争议案件的40.4%。

同时，法官还以近期发生的劳动争议案件为例，向记者介绍了当企业不给职工缴纳社保、不肯与员工签订无固定期限劳动合同、无故给员工调岗降薪时员工该如何维权等问题。该法官指出，以下案例及其做法可供员工借鉴。

## 用工不签合同应支付二倍工资差额

张某于2013年10月1日入职某饮料公司并担任送货司机，并工作至2014年8月31日。离职后，张某诉至法院，要求饮料公司向其支付2013年11月1日至2014年8月31日期间未签订劳动合同二倍工资差额。饮料公司则辩称张某入职后，公司曾多次要求其提交身份证复印件、劳动就业转移登记证等证件以便签订劳动合同、办理社会保险手续，但张某均不实际履行，反复拖延，故未订立劳动合同的责任不在公司。

法院认为，张某在饮料公司工作期间，公司未与其签订劳动合同，且公司提交的证据不足以证明未签订劳动合同的原因在于张某，故判决饮料公司支付张某未订立劳动合同二倍工资差额20347元。

## 法律解析

用人单位在与劳动者建立劳动关系后，应当及时与其订立书面劳动合同，如未能履行上述法定义务，则需向劳动者支付未订立劳动合同二倍工资差额。自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。

本案中，饮料公司虽主张双方未签订劳动合同的责任在张某，但既未提供充足的证据加以证明，亦未及时终止与张某的劳动关系，故应承担支付未订立劳动合同二倍工资差额的责任。

## 单位无法定事由终止第二次合同无效

2011年11月28日，李某入职某技术工程公司，双方签订两次劳动合同，期限分别是2011年11月28日至2012年11月28日、2012年11月29日至2015年11月29日。

2015年10月16日，该技术工程公司通过邮寄方式向李某送达了终止劳动合同通知书。后李某诉至法院，要求撤销终止劳动合

同通知书，确认双方存在无固定期限劳动合同关系。

法院认为，李某与技术工程公司已经连续签订两次固定期限劳动合同，依照法律规定，公司理应与李某签订无固定期限劳动合同，但公司在第二份劳动合同到期时单方与李某终止劳动合同，不符合法律规定，故判决撤销技术工程公司作出的终止劳动合同通知书，确认该技术工程公司与李某存在无固定期限劳动合同关系。

## 法律解析

《劳动合同法》第十四条明确规定了应当订立无固定期限劳动合同的情形，在劳动者符合该条规定的条件时，用人单位应及时与其签订无固定期限劳动合同。需要特别指出的是，用人单位在第二次固定期限劳动合同即将到期时，无法定事由不得单方终止劳动合同，除非劳动者提出订立固定期限劳动合同，否则必须签订无固定期限劳动合同。本案中的技术工程公司在第二次劳动合同即将到期时单方终止劳动合同，违反了法律规定。

## 出勤表没有员工签名法院不予采信

张某于2012年10月入职某科技公司担任副总裁，直至2016年1月21日双方解除劳动关系。后张某诉至法院，要求公司向其支付2015年11月1日至2016年1月21日期间的工资差额。公司辩称张某正常工作至2015年11月25日，并提交了考勤记录，张某对考勤记录的真实性和真实性不予认可。

法院认为，科技公司所提交的考勤记录虽载明2015年11月25日至2016年1月25日考勤状态为未签到，但考勤记录未见有张某签字确认，故采信张某之主张确认其正常工作至2016年1月21日，判决公司支付张某上述期间的工资差额49872.8元。

## 法律解析

负有管理责任的用人单位应对劳动者的工资标准、出勤情况等承担举证责任。如用人单位未能提供证据或证据不足以证明其事实主张的，则须承担不利的后果。

本案中，科技公司所提交的考勤记录上没有劳动者的签字确认，在劳动者不予认可时，考勤记录就无法证明劳动者的出勤情况，法院进而采信劳动者的主张确认工作时间。

## 即使员工自愿放弃社保单位也须缴纳

闫某于2015年12月9日入职某服务公司，工作至2016年6月16日，服务公司未为其缴纳社会保险。2016年1月1日至6月11日期间闫某到医院就医花费的医疗费全为自费，其中符合医疗保险报销范围的医疗费为852元。闫

某诉至法院，要求服务公司支付其上述期间医疗费。服务公司则辩称入职时是闫某自己要求不缴纳社会保险，并提交《闫某社保、医保情况说明》为证。

法院认为，虽然《闫某社保、医保情况说明》中载明“闫某由于个人原因不在服务公司缴纳社会保险，并承担由此引发的一切法律及经济责任”，但闫某缴纳社会保险是服务公司作为用人单位的法定义务，不因闫某签署该情况说明、不要求其缴纳而免除，判决公司支付闫某符合医疗保险报销范围的医疗费852元。

## 法律解析

社会保险具有国家强制性，用人单位应当按时足额为劳动者缴纳社会保险，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。即便劳动者申请或双方协商一致不缴纳社会保险，也不能免除用人单位的依法缴纳、代扣代缴义务。

本案中，服务公司未为闫某缴纳社会保险，致使闫某无法享受医疗保险待遇，则相应费用应由用人单位负担。

## 未经协商调岗降薪须补足相应工资差额

2013年1月1日至2013年12月30日期间，梁某担任某信息科技公司法务总监，月基本工资13333.6元，绩效考核工资3333.4元。2014年1月1日起被公司调岗为公关专员，基本工资7200元，绩效考核工资1800元，调岗原因为梁某未完成公司分配的任务，2013年绩效考核未达标。2014年2月10日，梁某诉至法院，要求公司向其支付2014年1月1日至1月31日期间工资差额。

法院认为，梁某2014年1月1日至1月31日期间工资出现差额的原因是因为信息科技公司对其作出调岗调薪，但公司未提交充足有效的证据证明双方就调薪事宜已

达成一致意见，且梁某明确表示不认可调薪，故判决公司仍应按按照梁某的原工资标准支付工资差额7667元。

## 法律解析

工作内容和工作地点以及劳动报酬是劳动合同的必备条款，对其变更即是对劳动合同履行内容的变更。根据《劳动合同法》的规定，变更劳动合同应符合两个要求，一是劳动者和用人单位协商一致，二是采用书面形式。

本案中，信息科技公司未提交充分有效的证据证明就调薪事宜与梁某进行协商并已达成一致意见，故其单方调薪的行为缺乏相应的法律依据。

## 单方解聘员工还不通知工会属于违法

朱某于2004年8月20日到某客运公司担任驾驶员，双方于2010年1月1日签订无固定期限劳动合同。2016年6月21日，客运公司向朱某发送调岗通知，将其换至其他车队工作，朱某明确表示不同意。其后，客运公司又向朱某邮寄通知，要求其必须到岗工作，朱某仍不同意。

2016年6月28日，客运公司以朱某连续旷工7日为由，单方解除与朱某的劳动合同。朱某诉至法院，要求客运公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为，客运公司对朱某进行路线调整的依据并不充分，朱某未到新车队工作不能认定为旷工，且客运公司未提供证据证明其与朱某解除劳动合同已事先通知工会，客运公司的解除行为构成违法解除，故判决其支付朱某违法解除劳动合同赔偿金10.8万元。

## 法律解析

建立了工会组织的用人单位单方解除劳动合同未按照《劳动

合同法》第四十三条规定事先通知工会，劳动者可以以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金。换言之，用人单位与劳动者解除劳动关系时不仅需具有合法性事由，还需履行事先告知工会的程序义务。

本案中，客运公司的解除事由无法法律依据，亦未事先告知工会，应承担违法解除劳动合同的法律后果。

## 以不交接工作为由拒开离职证明需赔偿损失

王某于2012年7月9日入职某科技公司担任人事专员，2015年5月15日，科技公司向王某送达了解除劳动关系通知书，但一直未向王某出具离职证明、办理档案转移手续。

王某诉至法院，要求科技公司向其出具离职证明并支付其2015年5月15日至2015年7月28日期间因未出具离职证明、未转移档案造成的经济损失。科技公司则辩称王某在离职后并未配合公司办理工作交接，未申请办理档案转移手续。

法院认为，科技公司在双方劳动关系解除后未依法为王某出具离职证明、未依法为王某办理档案转移手续的行为必然会对王某的就业或办理失业登记产生不利影响，故酌定判令科技公司支付未为王某出具离职证明及延迟转档造成的经济损失2800元。

## 法律解析

向劳动者出具离职证明并不以劳动者办理工作交接为前提条件，用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续。

本案中，科技公司未在法定时限内为王某出具离职证明、办理档案转移手续，给王某造成一定损失，由此需承担赔偿责任。

# 养生馆火疗致烫伤能获得赔偿吗？

## 案情介绍：

家住小汤山镇某社区的赵女士来到镇法律援助工作站咨询。8月初的一天下午，赵女士饭后在小区楼下散步，看到附近一家养生馆发放夏季火疗传单。她因为吹空调受凉便有些心动，决定试一试。但在火疗过程中，却被烫伤。店主高女士开车将赵女士送到医院，经检查烫伤面积不大，经过治疗，赵女士回到家中。赵女士回家后，越想越生气，难道自己就得不到任何赔偿吗？

## 法律分析：

法律援助工作站工作人员告诉赵女士：《中华人民共和国

消费者权益保护法》第十一条规定：“消费者因购买、使用商品或者接受服务受到人身、财产损害的，享有依法获得赔偿的权利。”第四十九条规定中也已明确“经营者提供商品或者服务，造成消费者或者其他受害人人身伤害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入”，赵女士在养生馆内因接受店内服务时受到人身损害，可向养生馆的负责人要求赔偿因此产生的医疗费、护理费、交通费、误工费等，赔偿的金额应以实际产生的为准。

最终养生馆店主同意赔偿赵女士医药费、误工费等共

2000元。

夏季养生，很多市民都青睐艾灸、拔火罐。法律援助工作人员提醒广大群众，拔火罐、针灸、中医推拿等项目都属于中医治疗项目。消费者想通过中医手段治疗，最好到正规的医疗机构，避免不必要的损伤。



昌平区司法局